

Data	18 de janeiro de 2021 - revista a __ de agosto de 2021
Assunto:	Apoio extraordinário à retoma progressiva, com redução do período normal de trabalho (PNT) 2021.
Tema:	Laboral

O Decreto-lei n.º 46-A/2020, de 30 de julho, na sua redação atual, cria o apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade em empresas em situação de crise empresarial, com redução temporária do período normal de trabalho (PNT) e que se consubstancia num apoio financeiro exclusivo para efeitos de pagamento de uma compensação retributiva ao trabalhador, pago pela Segurança Social.

Chamamos desde já a atenção para a circunstância de não ser possível beneficiar em simultâneo deste apoio e do incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial, cujas regras constam da Informação aos Associados n.º 231. O Associado deve analisar um dos apoios e seguir aquele que mais se adapta à sua situação.

Fazemos notar que, para efeitos do presente apoio considera-se:

- a) Microempresa a que emprega menos de 10 trabalhadores;
- b) Pequena empresa a que emprega de 10 a menos de 50 trabalhadores;
- c) Média empresa a que emprega de 50 a menos de 250 trabalhadores;
- d) Grande empresa a que emprega 250 ou mais trabalhadores.

1. A quem se aplica este apoio?

Aplica-se aos Associados que tenham sido afetados pela pandemia da doença COVID-19 e que se encontrem, em consequência dela, em situação de crise empresarial.

2. O que se considera crise empresarial?

Para efeito deste apoio considera-se situação de crise empresarial aquela em que se verifique uma quebra de faturação igual ou superior a 25 %, no mês civil completo imediatamente anterior ao mês civil a que se refere o pedido inicial de apoio ou de prorrogação, face ao mês homólogo do ano anterior ou do ano de 2019, ou face à média mensal dos seis meses anteriores a esse período.

Informação aos Associados nº 253

Ou seja, nos casos em que o requerimento de apoio seja referente ao mês de janeiro de 2021, é considerada a quebra de faturação de todo o mês de dezembro de 2020 ou 2019, ou dos últimos 6 meses, junho a novembro de 2020.

Para quem tenha iniciado a atividade há menos de 24 meses, a quebra de faturação é aferida face à média da faturação mensal entre o início da atividade e o penúltimo mês completo anterior ao mês civil a que se refere o pedido inicial de apoio ou de prorrogação

Ou seja, nos casos em que o requerimento de apoio seja referente ao mês de janeiro de 2021, é considerada a média de faturação entre o início de atividade e o mês completo de novembro de 2020.

Os serviços competentes da Segurança Social remetem à Autoridade Tributária e Aduaneira (AT) a identificação dos Associados beneficiários deste apoio e a percentagem de quebra de faturação necessária para o acesso aos apoios requeridos, para verificação do cumprimento dos requisitos.

MUITO IMPORTANTE: a quebra de faturação que é tida em conta é de 25%.

3. A redução temporária do período normal de trabalho (PNT)

a). A redução temporária do PNT pode ser aplicada a todos os trabalhadores ou apenas a alguns trabalhadores da empresa, devendo, neste caso, os restantes trabalhar conforme o seu normal PNT.

ALTERADO b). A redução temporária do PNT tem a duração de um mês civil, sendo prorrogável mensalmente, de forma sucessiva ou de forma interpolada.

Esta redução temporária de PNT durará até ao final do mês em que, por determinação legislativa ou administrativa de fonte governamental, vigorem medidas restritivas de atividades económicas, entre as quais regras em matérias de horário de funcionamento, de ocupação ou de lotação de estabelecimentos ou eventos, bem como limitações à circulação de pessoas no território, ou condicionamento de acesso de turistas oriundos dos principais mercados emissores de turistas, no âmbito da pandemia da doença COVID-19.

Ou seja, esta possibilidade de redução temporária de PNT manter-se-á todo o tempo em que haja restrições.

Os principais mercados emissores de turistas, serão definidos através de Despacho do Governo ainda a emitir.

c). Por trabalhador, a redução temporária do PNT tem os seguintes limites:

- No caso de quebra de faturação igual ou superior a 25 %, a redução do PNT, pode ser até 33 %;

Informação aos Associados nº 253

- No caso de quebra de faturação igual ou superior a 40 %, a redução do PNT, pode ser até 40 %;
- No caso de quebra de faturação igual ou superior a 60 %, a redução do PNT, pode ser até 60 %;
- **ALTERADO** No caso de quebra de faturação igual ou superior a 75 %, a redução do PNT, pode ser:
 - Até 100%, até ao limite de 75% dos trabalhadores ao seu serviço (sem prejuízo de o Associado poder, em alternativa, reduzir até 75% o PNT, até à totalidade dos trabalhadores ao seu serviço).Fazemos notar que a partir de dia 1 de outubro, a redução de trabalhadores é aferida por estabelecimento e não por empresa.
A percentagem de trabalhadores abrangida é aferida pela declaração de remunerações do mês correspondente.
- Até 100 % para Associados dos setores de bares, discotecas, parques recreativos e fornecimento ou montagem de eventos, desde que o encerramento de instalações e estabelecimentos seja estabelecido por determinação legislativa ou administrativa de fonte governamental, no contexto das medidas aplicadas no âmbito da pandemia da doença COVID -19.

Após o dia 1 de outubro de 2021, o Associado tem o dever de manter em funcionamento a sua atividade em todos os estabelecimentos, salvo nas situações em que o encerramento de instalações e estabelecimentos seja estabelecido por determinação legislativa ou administrativa de fonte governamental, no âmbito da pandemia da doença COVID-19.

Note-se que no caso de prestação de trabalho a tempo parcial a redução deverá ser proporcional.

4. Procedimento para a redução temporária do PNT.

O Associado deve comunicar, por escrito, aos trabalhadores a abranger pela decisão de redução do PNT, a percentagem de redução por trabalhador e a duração previsível de aplicação da medida.

Quando haja delegados sindicais e comissão de trabalhadores, os mesmos devem ser ouvidos, podendo ser fixado um prazo para pronúncia destes, nunca inferior a três dias úteis.

A APHORT dispõe de uma Minuta específica para o efeito, a Minuta nº 105, disponível no site.

A redução do PNT é aferida em termos médios, por trabalhador, no final de cada mês, com respeito pelos limites máximos do PNT diário e semanal, o que significa que se poderá concentrar o horário em alguns dias do mês, desde que se observe o máximo de 8 horas diárias e 40 horas semanais.

MUITO IMPORTANTE: os Associados que iniciem a aplicação da redução do PNT em momento anterior ao da decisão do serviço competente da segurança social sobre o pedido de apoio, assume os efeitos decorrentes do eventual indeferimento do mesmo.

5. Retribuição e compensação retributiva devida a cada trabalhador comparticipada pela Segurança Social.

a). Horas efetivamente trabalhadas

Durante a redução do PNT, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente às horas de trabalho prestadas e que devem ser calculadas tendo em conta o valor hora por si auferido em situação normal. Relembramos a este respeito que o cálculo do valor horário a ter em conta é o que resulta da cláusula 54ª constante dos Contratos Coletivos de Trabalho (CCTs) aplicáveis ao sector.

b). Período de redução (horas não trabalhadas).

Durante a redução do PNT o trabalhador tem ainda direito a uma compensação retributiva mensal, paga pelo Associado, calculada proporcionalmente às horas não trabalhadas, suportada a 70% pela Segurança Social e cabendo ao Associado o suporte dos remanescentes 30%.

Esta compensação corresponde a quatro quintos da retribuição normal ilíquida do trabalhador até ao valor de € 1995,00.

c). Considera-se retribuição normal ilíquida o conjunto das componentes remuneratórias regulares normalmente declaradas à segurança social e habitualmente pagas ao trabalhador e, para efeito deverá ser tido em conta o que está estabelecido nos nossos CCT's, ou seja, a remuneração base, o prémio de isenção de horário de trabalho, o prémio de línguas, o subsídio noturno e as diuturnidades, quando a eles haja lugar.

d). Se da aplicação dos pontos a). e b). resultar montante mensal inferior à retribuição normal ilíquida do trabalhador, o valor da compensação retributiva pago pela segurança social é aumentado na medida do estritamente necessário de modo a assegurar aquela retribuição.

Este pagamento tem como limite máximo três vezes o valor da RMMG, 1995,00 euros.

e). Nas situações em que a redução do PNT seja superior a 60%, ou seja, com quebra de faturação igual ou superior a 75 %, a compensação retributiva do período de redução é suportada a 100% pela Seg. Social.

f). O caso do subsídio de alimentação

O subsídio de alimentação é pago, conforme determinam os CCT's aplicáveis ao sector, pelo que, neste caso e uma vez que haverá prestação efetiva de trabalho por parte do trabalhador, o pagamento do

Informação aos Associados nº 253

subsídio de alimentação deverá ser pago pela empresa, por inteiro, no caso de prestação até 5 horas de trabalho diária ou proporcionalmente, ao período de trabalho se o horário for inferior a 5 horas.

Fazemos notar que o pagamento da retribuição, conjuntamente com a compensação retributiva, deve ser sempre efetuado pelo Associado na respetiva data de vencimento.

6. Apoio adicional

Nas situações em que a quebra de faturação seja igual ou superior a 75 %, o Associado tem direito a um apoio adicional correspondente a 35 % da retribuição normal ilíquida pelas horas trabalhadas devidas a cada trabalhador com redução do PNT.

A soma deste apoio e do referido no ponto 5. b), não pode ultrapassar o valor de € 1.995,00.

7. Procedimento de acesso ao apoio.

- a). O Associado deve remeter requerimento eletrónico, em formulário próprio disponibilizado pela segurança social, através da Segurança Social Direta;
- b). O formulário contém declaração do empregador e certificação do contabilista certificado que atestem a situação de crise empresarial (Refª. Mod. RC 3058 – DGSS, disponível no site da Segurança Social) e deve ser acompanhado de listagem nominativa dos trabalhadores a abranger, respetivo número de segurança social, retribuição normal ilíquida e indicação da redução do PNT a aplicar, em termos médios mensais, por trabalhador.
- c). O requerimento produz efeitos ao mês da submissão;
- d). No momento da apresentação do requerimento para acesso ao apoio, o Associado deve ter, comprovadamente, as situações contributiva e tributária regularizadas perante a segurança social e a AT.
É essencial que haja autorização para consulta online da situação tributária perante a AT, já que a Segurança Social, oficiosamente, verifica a situação contributiva.

8. O caso de especial de membros órgãos estatutários e sócios gerentes de empresas em situação de crise empresarial.

a). Os apoios previstos nos pontos 5, 6 e 8 poderão ser aplicáveis aos membros de órgãos estatutários que cumulativamente exerçam funções de gerência, com declarações de remuneração, registo de contribuições na segurança social e com trabalhadores a seu cargo.

b). Neste caso são aplicados os seguintes limites de redução do PNT, conforme o aplicável a trabalhadores a seu cargo:

- No caso de quebra de faturação igual ou superior a 25 %, a redução do PNT, pode ser até 33 %;
- No caso de quebra de faturação igual ou superior a 40 %, a redução do PNT, pode ser até 40 %;
- No caso de quebra de faturação igual ou superior a 60 %, a redução do PNT, pode ser até 60 %;

9. Efeitos da redução do período normal de trabalho em férias, subsídio de férias

a). A redução do PNT no âmbito do presente apoio não afeta o vencimento e a duração do período de férias, nem prejudica a marcação e o gozo de férias.

Ou seja, mantêm-se os períodos de gozo de férias já marcados e as normais regras legais referentes às férias.

b). No caso de gozo de férias durante o período em que decorra este apoio, o trabalhador tem direito ao pagamento da retribuição e da compensação retributiva prevista no ponto 5., acrescida do subsídio de férias, este inteiramente pago pelo Associado como se estivesse a trabalhar em condições normais.

10. Isenção ou dispensa parcial de Taxa Social Única (TSU)

a). O Associado que seja considerado micro, pequena ou média empresa terá direito à dispensa de 50 % do pagamento de contribuições a seu cargo relativas aos trabalhadores abrangidos, calculadas sobre o valor da compensação retributiva;

b). A dispensa do pagamento de contribuições é aplicável por referência aos trabalhadores abrangidos e aos meses em que o empregador seja beneficiário do apoio.

c). Nos meses de março, abril e maio de 2021, a dispensa de TSU será calculada da seguinte forma:

- Se a quebra de faturação for inferior a 75 %, existe direito à isenção do pagamento de contribuições a cargo do Associado relativas aos trabalhadores abrangidos pelo apoio, calculadas sobre o valor da compensação retributiva;
- Se a quebra de faturação for igual ou superior a 75 %, existe o direito à dispensa parcial de 50 % do pagamento de contribuições a cargo do Associado relativas aos trabalhadores abrangidos, calculadas sobre o valor da compensação retributiva.

d). Os Associados beneficiam da dispensa parcial e isenção do pagamento de contribuições para a segurança social referidas na alínea anterior desde que, à data de 31 de dezembro de 2020, tenham um dos seguintes CAES:

- 551 - Estabelecimentos hoteleiros (e todas as subclasses);
- 552 - Residências para férias e outros alojamentos de curta duração (e todas as subclasses);
- 553 - Parques de campismo e de caravanismo (e todas as subclasses);
- 559 - Outros locais de alojamento (e todas as subclasses);
- 561 - Restaurantes (e todas as subclasses);
- 562 - Fornecimento de refeições para eventos e outras atividades de serviço de refeições (e todas as subclasses);
- 563 - Estabelecimentos de bebidas (e todas as subclasses);

e). Esta dispensa não carece de requerimento.

11. Deveres do Associado

- a) Manter, comprovadamente, as situações contributiva e tributária regularizadas perante a segurança social e a AT;
- b) Efetuar pontualmente o pagamento da compensação retributiva, bem como o acréscimo a que haja lugar em caso de formação profissional;
- c) Pagar pontualmente as contribuições e quotizações para a segurança social sobre a retribuição auferida pelos trabalhadores,
- d) Não aumentar a retribuição ou outra prestação patrimonial atribuída a membro de corpos sociais, enquanto a segurança social comparticipar na compensação retributiva atribuída aos trabalhadores.

ALTERADO e). Durante o período de redução, bem como nos 90 dias seguintes*, não pode ainda:

I. Fazer cessar contratos de trabalho ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo, de despedimento por extinção do posto de trabalho, ou de despedimento por inadaptação nem iniciar os respetivos procedimentos;

II. Distribuir dividendos, sob qualquer forma;

f). Não pode exigir a prestação de trabalho a trabalhador abrangido pela redução do PNT para além do número de horas declarado no requerimento a que se refere o artigo anterior, ou seja, exigir trabalho suplementar.

g). Comunicar à Segurança Social o exercício de atividade remunerada do trabalhador, fora da empresa, no prazo de 3 dias sobre o seu conhecimento.

h). Enquanto estiver a beneficiar do apoio, o Associado apenas pode proceder à admissão de novo trabalhador se o preenchimento de posto de trabalho não for suscetível de ser assegurado por trabalhador em situação de redução e é-lhe permitido, em qualquer situação, renovar contrato a termo ou converter contrato a termo em contrato por tempo indeterminado.

*** O período de 90 dias referido na alínea e), tem aplicação a partir de dia 1 de outubro de 2021, até lá é ainda aplicável o período de 60 dias.**

12. Deveres do trabalhador

- a) Caso exerça atividade remunerada fora da empresa, deve o trabalhador comunicar o facto ao Associado, no prazo de cinco dias a contar do início dessa atividade, para efeitos de eventual redução na compensação retributiva;
- b). Frequentar as ações de formação profissional previstas pelo empregador, mesmo nos casos em que se encontre com uma redução de 100% do seu PNT.

13. Possibilidade de cumulação de apoios.

- a). Não é possível beneficiar em simultâneo do apoio previsto no ponto 5. e 8.
- b). Não é possível beneficiar em simultâneo do presente apoio e do denominado lay-off simplificado ou do lay-off normal, previsto no Código do Trabalho;
- c). Não é possível beneficiar deste apoio e do incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial, cujas regras constam da Informação aos Associados n.º 231, em simultâneo, já que os mesmos se excluem mutuamente, mas pode aceder ao incentivo extraordinário à normalização da atividade de forma sequencial; O Associado que pretenda usufruir do incentivo à normalização tem necessariamente de desistir deste apoio à retoma e, se o fizer, não perde os valores que entretanto tenha recebido.
- d). Após o final do presente apoio os Associados podem recorrer à aplicação das medidas de redução ou suspensão previstas no Código do Trabalho, não sendo aplicável qualquer período de carência para o efeito.
- f). O apoio é cumulável com um Plano de Formação, aprovado pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional, I.P., (IEFP) e/ou pelo Programa Operacional Competitividade e Internacionalização – POCI - (podem ser cumuladas as duas formações):
 - I. No caso do Plano de Formação ser aprovado pelo IEFP:

Informação aos Associados nº 253

- i. Confere o direito a uma bolsa no valor total de € 307,16, por trabalhador abrangido, suportada pelo IEFP, dos quais € 131,64 caberão ao Associado e € 175,52 caberão ao trabalhador.
 - ii. Este Plano de Formação deve:
 - a. ser implementado em articulação com o Associado, cabendo ao IEFP, I. P., a sua aprovação, podendo ser desenvolvido à distância, quando possível e as condições o permitam;
 - b. contribuir para a melhoria das competências profissionais dos trabalhadores, sempre que possível aumentando o seu nível de qualificação, e contribuir para o aumento da competitividade da empresa;
 - c. corresponder às modalidades de formação previstas no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações;
 - d. Ser implementado fora do horário de prestação efetiva de trabalho, desde que dentro do PNT.
 - f. deve ser assegurada a frequência de, no mínimo, 50 horas de formação por mês por trabalhador.
 - g. O número mínimo de formandos a integrar em cada ação de formação é definido por acordo entre o IEFP, I. P., e o Associado.
 - h. Deve ter início no período em que o Associado beneficia do apoio, mas se tal não acontecer em virtude da suspensão das atividades formativas presenciais por determinação legislativa ou administrativa de fonte governamental, terá início no prazo máximo de cinco dias úteis após o termo daquela suspensão, mesmo que o Associado já não se encontre a beneficiar do apoio à retoma.
 - iii. Para acesso ao Plano de Formação o Associado apresenta requerimento eletrónico em formulário próprio a disponibilizar pelo IEFP, I. P.
 - iv. São entidades formadoras para este efeito os centros de emprego e formação profissional da rede do IEFP, I. P., incluindo, designadamente, os centros de gestão direta e os centros protocolares, entidades formadoras externas, desde que integradas na bolsa criada pelo IEFP, I. P., as entidades formadoras certificadas pela Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (DGERT), ou entidades que, pela sua natureza jurídica e âmbito de atuação, não careçam de requerer a certificação como entidade formadora, caso contemplem nos diplomas de criação ou autorização de funcionamento, o desenvolvimento de atividades formativas.
- II. O Plano de Formação desenvolvido no âmbito dos apoios concedidos pelo POCL estará dependente de condições ainda a definir, cujo aviso será publicado no Balcão 2020.

14. Contratação de novos colaboradores

Enquanto se verificar a aplicação da redução do PNT, o Associado pode proceder à admissão de novo trabalhador, exceto para o preenchimento de posto de trabalho suscetível de ser assegurado por trabalhador em situação de redução, podendo ainda, em qualquer situação, renovar contrato a termo ou converter contrato a termo em contrato por tempo indeterminado.

15. Efeitos do incumprimento dos requisitos pelo Associado.

- a). A verificação do cumprimento dos requisitos do presente apoio compete à Segurança Social e à Autoridade para as Condições do Trabalho.
- b). No caso de desconformidade quanto à faturação comunicada e a situação de crise empresarial, a AT comunica o facto à Segurança Social, e haverá restituição das quantias já pagas;
- c). Se durante o período de concessão do apoio forem feitos pagamentos que venham a revelar -se indevidos há lugar a compensação dos mesmos nos valores de apoios que o empregador esteja ou venha a receber;
- d). A violação dos deveres indicados no ponto 10. implica a imediata cessação dos apoios e a restituição ou pagamento, conforme o caso, ao serviço competente da segurança social, ou ao IEFP, I. P., dos montantes já recebidos ou isentados.
- e). Sem prejuízo do disposto no número anterior, a prestação de falsas declarações para a obtenção dos apoios previstos no presente decreto-lei pode configurar responsabilidade civil e criminal, nos termos legalmente aplicáveis.

16. Direito de desistência do apoio à retoma progressiva e recurso ao lay-off simplificado durante a execução do estado de emergência.

A suspensão de atividades e o encerramento de instalações por determinação do estado de emergência, confere ao Associado o direito a desistir do período remanescente do apoio extraordinário à retoma progressiva, se estiver a beneficiar do mesmo, e a requerer subsequentemente o lay-off simplificado.

O lay-off simplificado é, neste caso, requerido pelo número de dias de suspensão ou de encerramento imposto pelo decreto do estado de emergência.

Ou seja, o Associado que tenha acedido ao apoio à retoma progressiva e tenha encerrado ou suspenso as suas instalações, no âmbito da execução do estado de emergência, pode aceder ao lay-off simplificado, mas terá sempre de desistir do apoio à retoma progressiva.

USO EXCLUSIVO DOS ASSOCIADOS